

El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados

Francisco Javier Gracia, Inmaculada Silla, José María Peiró y Lina Fortes-Ferreira
Universidad de Valencia

El presente trabajo estudia el papel del estado del contrato psicológico para predecir resultados de salud psicológica en una muestra de 385 empleados de distintas empresas españolas. Los resultados indican que el estado del contrato psicológico predice la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico más allá de la predicción alcanzada por el propio contenido del contrato psicológico, y que la confianza y la justicia, dos de las dimensiones del estado del contrato psicológico, consideradas conjuntamente contribuyen a explicar dichas variables añadiendo valor al rol que como predictor desempeña el cumplimiento del contrato. Estos resultados suponen un apoyo a los planteamientos de Guest y colaboradores.

The state of the psychological contract and its relation with employees' psychological health. In the present paper the role of the state of the psychological contract to predict psychological health results is studied in a sample of 385 employees of different Spanish companies. Results indicate that the state of the psychological contract significantly predicts life satisfaction, work-family conflict and well-being beyond the prediction produced by the content of the psychological contract. In addition, trust and fairness, two dimensions of the state of psychological contract, all together contribute to explain these psychological health variables adding value to the role as predictor of fulfillment of the psychological contract. The results support the approach argued by Guest and colleagues.

El contrato psicológico ha emergido en los últimos tiempos como un concepto clave para entender las actitudes de la gente hacia el trabajo y la organización, su comportamiento y su bienestar psicológico. También se ha configurado como un concepto clave de las nuevas relaciones laborales (Alcover, 2002; Guest, 2004).

Guest y Conway (2002) definen el contrato psicológico, adaptando ligeramente una definición anterior de Herriot y Pemberton (1997), como «la percepción de ambas partes en la relación de empleo, organización e individuo, de las promesas y obligaciones recíprocas que conlleva esa relación» (p. 22).

Aunque se trata de un constructo con una tradición de investigación importante, en los últimos años han aparecido algunos planteamientos críticos e innovadores (Guest, 1998; Guest y Conway, 2002) frente al enfoque tradicional de Rousseau y colaboradores (Rousseau, 1995). Guest (1998) señala la necesidad de construir una teoría general sobre el contrato psicológico que supere las limitaciones de la investigación actual sobre la temática. Para este autor, una de sus principales limitaciones es su carácter descriptivo, e insta a desarrollar modelos teóricos e investigaciones que permitan no sólo describir el contenido del contrato psicológico, sino además evaluar su estado.

El contenido del contrato psicológico hace referencia a las obligaciones recíprocas que caracterizan el contrato psicológico del individuo (Rousseau y Tijoriwala, 1998). Este contenido puede analizarse desde la perspectiva del empleado, que ha sido lo más habitual en la literatura, desde la perspectiva del empleador, o desde ambas. Por tanto, el contenido del contrato psicológico hace referencia al conjunto de obligaciones recíprocas que forman parte del contrato psicológico. Esta variable ha recibido mucha atención en la literatura sobre contrato psicológico. De hecho, la clásica distinción entre contratos transaccionales y relacionales tiene que ver justamente con el contenido de las obligaciones que forman parte del contrato psicológico.

Guest y colaboradores introducen el concepto de estado del contrato psicológico. Para estos autores, la evaluación del estado del contrato psicológico debe suponer un salto cualitativo en la investigación sobre contrato psicológico, convirtiéndola en más explicativa que descriptiva, haciendo posible la predicción de diversas variables actitudinales, comportamentales y referidas a la salud de los empleados.

Mientras que el contenido del contrato psicológico hace referencia al conjunto de promesas y obligaciones recíprocas que forman parte del contrato psicológico, el estado del contrato psicológico se refiere a «si las promesas y obligaciones han sido cumplidas, si son justas y sus implicaciones para la confianza» (Guest y Conway, 2002). El estado del contrato psicológico supone una evaluación más amplia de la relación de empleo, que está configurada por las promesas y obligaciones del contrato psicológico pero que va más allá de ellas. En otro trabajo, Guest (2001),

centrándose en la perspectiva del empleado, define ese estado como «una medida integrada que evalúa el grado en que se percibe que la organización ha cumplido sus promesas y compromisos, proporcionado un trato justo y engendrado confianza» (p. 7).

Así pues, el estado del contrato psicológico incluye tres elementos con distinta tradición en la investigación sobre contrato psicológico: la entrega o cumplimiento del trato, la confianza y la justicia. La entrega (*delivery*) o cumplimiento del contrato (*full-fulfillment*), o su contrario, la ruptura del contrato (*breach*), han sido ampliamente estudiados, e incluso se ha discutido la distinción entre ruptura y violación del contrato (Morrison y Robinson, 1997; Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 2000). Además, se han encontrado relaciones entre esta variable y la satisfacción con el trabajo (Gakovic y Tetrick, 2003; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003; Robinson y Rousseau, 1994), el compromiso organizacional (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), la confianza en la organización (Robinson y Rousseau, 1994), el desempeño laboral (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003; Robinson, 1996; Turnley y Feldman, 2000), la conducta de ciudadanía organizacional (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 1995; Turnley y Feldman, 2000), el agotamiento emocional (Gakovic y Tetrick, 2003), el cinismo (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), el absentismo (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), la propensión al abandono (Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Rousseau, 1994; Turnley y Feldman, 2000) y el abandono de la organización (Robinson, 1996; Robinson y Rousseau, 1994).

Mucho más incierto es el estatus de la justicia y de la confianza en la investigación existente sobre contrato psicológico. Guest y Conway (2002) han argumentado a favor de la inclusión de ambas variables dentro de la investigación sobre contrato psicológico, como componentes del estado del mismo. Recuperan así las aportaciones de Fox (1974) al estudio del contrato psicológico y las relaciones de empleo.

En su propuesta de modelo del contrato psicológico, el estado del mismo tiene un papel central para explicar las consecuencias sobre actitudes y comportamientos del empleado. Así, Guest (1998) considera ese estado como un antecedente relevante de variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional o la propensión al abandono entre otras, y afirma que su papel para explicar las actitudes y comportamientos de los empleados va más allá del desempeñado por el contenido del contrato psicológico. Sin embargo, hasta el momento tal asunción apenas ha sido puesta a prueba. Tan sólo Guest y Conway (1997), con una muestra de 1.000 trabajadores representativos de la población laboral de Reino Unido, encontraron un cierto apoyo a la relación del estado del contrato psicológico con actitudes y comportamientos del empleado. El estado del contrato psicológico se asociaba positivamente con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la motivación y la evaluación positiva de las relaciones de empleo, y negativamente con la propensión al abandono.

El presente trabajo persigue ampliar este estudio a otras variables relacionadas con la salud psicológica de los empleados. De esa manera, pretendemos contribuir a rellenar un vacío en la investigación, dado que aunque se ha estudiado ampliamente la relación entre contrato psicológico y actitudes o comportamientos de los trabajadores, son muchos menos los que han explorado su relación con la salud. Concretamente hemos optado por escoger tres indicadores de salud psicológica: la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico. La satisfac-

ción con la vida y el bienestar psicológico son indicadores generales de salud psicológica muy empleados en la investigación sobre Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Hemos optado también por incluir el conflicto trabajo-familia, dado que las relaciones entre el trabajo y otros ámbitos de la vida son especialmente interesantes, tras los cambios acontecidos en el entorno laboral en los últimos 30 años (por ejemplo, incorporación amplia de la mujer al mundo del trabajo, trabajadores que demandan trabajos que les permitan compatibilizar su vida laboral con la no laboral, etc.) (véase, por ejemplo, Gracia, Martínez-Tur y Peiró, 2001, para un tratamiento más extenso de dichas cuestiones).

Por tanto, la primera pregunta a la que se pretende responder es la siguiente: ¿contribuye el estado del contrato psicológico, tal y como lo definió Guest, como la combinación de tres dimensiones (cumplimiento, justicia y confianza) a explicar la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico, más allá de la utilidad que pueda tener el contenido de ese contrato? A este respecto formulamos la siguiente hipótesis:

H1. El estado del contrato psicológico predecirá la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico, añadiendo valor al papel predictor del contenido del contrato psicológico. Concretamente, esperamos que cuanto mejor sea el estado del contrato psicológico, mayor será su satisfacción con la vida y el bienestar psicológico, y menor el conflicto trabajo-familia.

Si la primera hipótesis se cumpliera, confirmaría que el estado del contrato psicológico efectivamente es una variable relevante para comprender la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico, incluso añadiendo valor al papel que juega el contenido del contrato psicológico en su explicación. Ahora bien, la clarificación de esta cuestión abriría otra, relativa al papel de cada una de las tres dimensiones que componen el estado del contrato psicológico (cumplimiento, confianza y justicia) en la predicción de dichos indicadores de salud psicológica de los empleados.

El cumplimiento del contrato psicológico es una variable clásica en la investigación sobre contrato psicológico, y su capacidad para predecir actitudes, comportamientos e incluso la salud de los empleados está ampliamente demostrada (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Gakovic y Tetrick, 2003; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003; Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 1995; Robinson y Rousseau, 1994; Rousseau, 1995; Turnley y Feldman, 1999, 2000). Por ello, cabe plantearse si el efecto que hemos encontrado en la primera hipótesis en realidad se debe al papel predictivo de una de las dimensiones del estado del contrato psicológico: el cumplimiento. En otras palabras, cabe plantearse si las otras dos dimensiones del estado del contrato psicológico contribuyen o no a predecir la salud psicológica de los empleados, y en qué medida añaden valor al efecto predictor del cumplimiento. En resumen, una cuestión relevante, pero que permanece inédita hasta el momento, es si la justicia y la confianza añaden valor predictivo al que por sí sólo tiene el cumplimiento.

Por ello, la segunda pregunta a la que tratará de dar respuesta este trabajo es la siguiente: ¿añaden algo las dimensiones de justicia y confianza que propone Guest dentro del estado del contrato psicológico, a la dimensión de cumplimiento? ¿Son capaces de explicar varianza en la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico más allá de la que es explica-

da por el cumplimiento? Al respecto formulamos la siguiente hipótesis:

H2. La confianza y la justicia organizacional contribuirán a predecir la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico de los empleados, una vez controlados los efectos del cumplimiento del contrato psicológico. Concretamente, esperamos que cuanto mayor sean la confianza y la justicia percibidas, mejor será la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico, y menor el conflicto trabajo-familia.

Método

Participantes

El presente estudio se ha llevado a cabo con 385 empleados pertenecientes a cinco empresas distintas, todas ellas del sector servicios. La muestra está compuesta en su mayoría por mujeres (74,3%), con una edad media de 32 años (D.T.= 6.77), de nivel educativo medio-alto (el 72,8% tienen al menos estudios de COU o FP II), con un predominio importante de trabajadores de cuello blanco y profesionales (75,1%) (básicamente vendedores, administrativos, enfermeras y médicos), con un contrato por tiempo indefinido (65,5%) y con una antigüedad media en la empresa de 5,03 años (D.T.= 5.10).

Instrumentos

Variables control. Las variables que se mencionan a continuación fueron controladas debido a su relevancia ampliamente demostrada para explicar diferencias en las variables criterio o dependientes empleadas en nuestro estudio. Concretamente, nos estamos refiriendo a la edad, el sexo (mujer= 0, hombre= 1), la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato (temporal= 0, indefinido= 1).

Contenido del contrato psicológico. Se ha medido con una escala de catorce ítems referentes a distintas promesas que el empleador puede contraer con sus empleados, de frecuente aparición en la literatura. Algunos ejemplos son los siguientes: «Proporcionarle un trabajo interesante», «Proporcionarle un trabajo razonablemente estable» o «Proporcionarle un buen sueldo a cambio del trabajo que realiza». Los encuestados deben responder si la empresa le ha prometido o no todas esas cuestiones. La escala de respuesta es dicotómica (Sí/No). Para obtener una puntuación para la escala se sumó el número de ítems en los que la respuesta era afirmativa, obteniendo con ello el número total de promesas realizadas a cada sujeto, valor que puede oscilar entre 0 y 14. El alpha de Cronbach es de 0.88.

Estado del contrato psicológico. Fue medido con una escala de 22 ítems que recoge los tres elementos del estado del contrato psicológico: cumplimiento del contrato, confianza y justicia. En ella, los participantes han de indicar en qué medida están de acuerdo con una serie de afirmaciones dirigidas a evaluar si la empresa ha cumplido las promesas y en qué grado lo ha hecho, les ha tratado de forma justa y ha engendrado confianza para el futuro. La escala de respuesta es tipo Likert de 7 puntos, siendo 1 «nada en absoluto» y 7 «completamente». El coeficiente alfa de la escala es de 0.92. Veamos por separado las tres dimensiones que la componen.

Cumplimiento del contrato psicológico. Se mide mediante una escala de 14 ítems que piden al empleado que diga en qué grado

se han cumplido una serie de promesas. Los ítems son los mismos que los de la escala de contenido del contrato psicológico. Su consistencia interna es de 0.93.

Confianza. Fue medida mediante una escala de cuatro ítems formulados de forma interrogativa que evalúan la confianza del empleado en la organización. Algunos ejemplos de ítems son los siguientes: «En general, ¿cuánto confía en que su empresa mantenga sus promesas o compromisos con usted y con otros empleados?» o «¿Hasta qué punto confía en que la dirección tenga en cuenta sus intereses?». El coeficiente alfa de Cronbach para la escala es de 0.79.

Justicia. Se mide con una escala de cuatro ítems formulados como cuestiones que intentan determinar la percepción del empleado acerca de si recibe un trato justo por parte de la organización. Algunos ejemplos de ítems son los siguientes: «En términos generales, ¿siente que se le recompensa justamente por la cantidad de esfuerzo que pone en el trabajo?» o «¿Siente que los cambios que se llevan a cabo en su empresa se realizan de forma equitativa?». La consistencia interna de la escala es de 0.84.

Satisfacción con la vida. Basándose en la experiencia de otros estudios, se construyó una medida de 7 ítems. Algunos ejemplos de ítems son los siguientes: «¿Cuán satisfecho o contento se siente actualmente con su vida en general?» o «¿Cuán satisfecho se siente actualmente con su estado de salud y bienestar?». La escala de respuesta va desde 1 «muy insatisfecho» a 7 «muy satisfecho». El alfa de Cronbach es de 0.78.

Conflicto trabajo-familia. Fue medida a partir de una escala de cuatro ítems extraídos de la propuesta por Geurts (2001). En ella, los participantes deben indicar la frecuencia con la que ciertas situaciones del trabajo acaban afectando negativamente a su vida familiar. La escala de respuesta es de cuatro anclajes, oscilando entre 0 «nada» y 3 «siempre». Algunos ejemplos de ítems son los siguientes: «Sus obligaciones laborales le dificultan sentirse relajado en casa» o «Su horario de trabajo dificulta el cumplimiento de sus obligaciones domésticas». El coeficiente alfa de Cronbach para la escala es de 0.79.

Bienestar psicológico. Fue medido a través de la versión de 12 ítems del General Health Questionnaire de Goldberg (1979). Se trata de una escala de 12 ítems que explora la frecuencia con la que recientemente los participantes han vivido una serie de síntomas frecuentes en distintos síndromes de trastorno mental. La escala de respuesta va desde 0 «menos de lo normal» a 3 «mucho más de lo normal». En el presente trabajo se invirtieron las respuestas para que puntuaciones altas en la escala indiquen bienestar psicológico, y, por tanto, una baja probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica. Un ejemplo de ítem es el siguiente: «¿Ha perdido mucho sueño por sus preocupaciones?». La consistencia interna de la escala es de 0.79.

Procedimiento

En primer lugar se contactó al director de recursos humanos de cada empresa y se le explicó el propósito de nuestro estudio al tiempo que se solicitaba su colaboración. Una vez conseguida la autorización del responsable de recursos humanos, se presentó el cuestionario a los empleados, quienes cumplieron el cuestionario de forma voluntaria durante su horario laboral. En la mayoría de los casos, los participantes rellenaban el cuestionario en presencia de un entrevistador, quien proporcionaba las instrucciones necesarias para su cumplimentación, solicitaba sinceridad en sus

respuestas y garantizaba el anonimato y la confidencialidad de las mismas. Sólo de forma excepcional se permitió la cumplimentación fuera de horario de trabajo y el envío posterior por correo del cuestionario a los investigadores. No obstante, también en estos casos el colaborador que presentaba el cuestionario daba información de cómo cumplimentarlo y hacía referencia a la importancia de la sinceridad, y a la confidencialidad de la información. El cuestionario requería aproximadamente una hora para su cumplimentación.

Análisis

En primer lugar se llevaron a cabo análisis descriptivos. Además, se calcularon los coeficientes de correlación y la fiabilidad de las variables incluidas en el presente estudio. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson en todos los casos salvo cuando la variable era dicotómica. En el caso de que ambas variables fueran dicotómicas, calculamos el coeficiente de correlación Phi. Cuando sólo una de las variables era dicotómica, calculamos el coeficiente de correlación biserial-puntual. Con respecto a la fiabilidad de las escalas, en el caso del contenido del contrato psicológico se calculó el coeficiente Kuder-Richardson 20. Para el resto de variables se calculó el alpha de Cronbach.

Las hipótesis de este estudio se pusieron a prueba utilizando regresiones jerárquicas. Dado que las hipótesis están formuladas en una dirección, se utilizaron pruebas unidireccionales para su contraste. En el caso de la hipótesis 1, en el primer paso se introdujeron las variables control: edad, sexo, antigüedad en la empresa y tipo de contrato. En el segundo paso se añadió el contenido del contrato psicológico. Por último, se introdujo el estado del contrato psicológico en la ecuación de regresión. Para poner a prueba la hipótesis 2, en el primer paso se introdujeron las variables control, y en el segundo el contenido del contrato psicológico. En el siguiente paso se incluyó el cumplimiento del contrato psicológico. Finalmente, en un cuarto paso se añadieron la justicia y la confianza en la ecuación de regresión. Para disminuir el efecto de la multicolinealidad se centraron a sus medias las siguientes variables: contenido, estado del contrato psicológico, cumplimiento, justicia y confianza.

Resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos, correlaciones y fiabilidades de las variables incluidas en este estudio. Tanto el estado del contrato psicológico, como el cumplimiento, y la justicia percibida presentan correlaciones positivas y significativas con la satisfacción con la vida, y el bienestar psicológico, y negativas y significativas con el conflicto trabajo-familia. La correlación entre confianza y bienestar psicológico es también positiva y significativa. Todos los coeficientes de fiabilidad presentan valores aceptables.

En cuanto a la hipótesis 1, los resultados muestran que al introducir el estado del contrato psicológico en la ecuación de regresión, el incremento de la varianza explicada es significativo para todas las variables criterio. El estado del contrato psicológico predice la satisfacción con la vida ($B = .12, p .01$), el conflicto trabajo-familia ($B = -.08, p .01$) y el bienestar psicológico ($B = .09, p .01$). Cuanto mejor es el estado del contrato psicológico, mayor es la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico de los trabajadores, y menor el conflicto trabajo-familia. Por lo tanto, los resultados apoyan dicha hipótesis.

Con respecto a la hipótesis 2, al introducir la confianza y la justicia en la ecuación de regresión, el incremento de la varianza explicada es significativa para todas las variables criterio. La justicia y la confianza, consideradas conjuntamente, predicen varianza adicional a la explicada por las variables control, el contenido del contrato psicológico y el cumplimiento. Estos resultados proporcionan apoyo a la segunda hipótesis. Complementariamente, el análisis de los coeficientes de regresión nos proporciona información a ser destacada, mostrando que la justicia percibida juega un papel más importante que la confianza a la hora de predecir las variables criterio estudiadas. Concretamente, los resultados muestran que la justicia percibida predice la satisfacción con la vida ($B = .10; p .05$) y el conflicto trabajo-familia ($B = -.09, p .01$), pero no el bienestar psicológico. Por lo que respecta a la confianza, los resultados muestran que la confianza no predice ninguna de las variables criterio. Finalmente, cabe destacar que el cumplimiento del contrato psicológico predice tanto la satisfacción con la vida ($B = .13, p .01$), como el conflicto trabajo-familia ($B = -.12, p .01$) y el bienestar psicológico ($B = .06 p .01$).

Tabla 1
Medias, desviaciones típicas, correlaciones y fiabilidades de las variables incluidas en el estudio

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Edad	32.29	6.77												
2. Hombre	—	—	.14**	—										
3. Antigüedad	5.03	5.10	.56**	.11**	—									
4. Contrato permanente	—	—	.35**	.03	.42**	—								
5. Contenido CP	7	4.16	-.07	.05	-.14**	.08	(0.88)							
6. Estado CP	3.92	1.17	-.07	.03	-.12**	-.04	.41**	(0.92)						
7. Cumplimiento CP	4.48	1.30	-.13**	.02	-.19**	-.06	.16**	.76**	(0.93)					
8. Confianza	3.69	1.41	.03	-.02	-.02	-.05	.24**	.77**	.28**	(0.79)				
9. Justicia	3.43	1.45	-.01	.03	-.01	-.07	.19**	.75**	.29**	.68**	(0.84)			
10. Satisfacción con la vida	5.30	0.86	-.08	-.04	-.15**	-.01	.06	.19**	.26**	.07	.18**	(0.78)		
11. Conflicto trabajo-familia	0.85	0.65	-.09	.13**	.01	.02	.07	-.18**	-.22**	-.05	-.16**	-.40**	(0.79)	
12. Bienestar psicológico	1.79	0.44	-.001	-.02	-.05	-.08	.03	.25**	.20**	.20**	.23**	.50**	-.38**	(0.79)

Nota: los valores entre paréntesis son coeficientes de fiabilidad.

* $p .05$; ** $p .01$.

<p><i>Tabla 2</i> Regresión jerárquica para la variable criterio satisfacción con la vida (N= 287)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	0.00	0.01	.03
Hombre	0.02	0.11	.01
Antigüedad	-0.02	0.01	-.17**
Contrato permanente	0.06	0.12	.03
Paso 2			
Contenido CP	0.00	0.01	-.03
Paso 3			
Estado CP	0.12	0.05	.16**
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .03$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .001$ en el Paso 2 ($p = .27$); $\Delta R^2 = .02$ en el Paso 3 ($p = .01$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

<p><i>Tabla 5</i> Regresión jerárquica para la variable criterio satisfacción con la vida (N= 265)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	0.00	0.01	.01
Hombre	-0.02	0.12	-.01
Antigüedad	-0.03	0.01	-.20**
Contrato permanente	0.09	0.12	.05
Paso 2			
Contenido CP	0.02	0.01	.08
Paso 3			
Cumplimiento CP	0.13	0.04	.18**
Paso 4			
Justicia	0.10	0.05	.16*
Confianza	-0.03	0.05	-.04
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .04$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .02$ en el Paso 2 ($p = .05$); $\Delta R^2 = .04$ en el Paso 3 ($p = .01$); $\Delta R^2 = .02$ en el Paso 4 ($p = .05$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

<p><i>Tabla 3</i> Regresión jerárquica para la variable criterio conflicto trabajo-familia (N= 287)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	-0.01	0.01	-.14*
Hombre	0.15	0.08	.10*
Antigüedad	0.01	0.01	.08
Contrato permanente	0.01	0.09	.00
Paso 2			
Contenido CP	0.02	0.01	.13*
Paso 3			
Estado CP	-0.08	0.04	-.16**
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .02$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .005$ en el Paso 2 ($p = .12$); $\Delta R^2 = .02$ en el Paso 3 ($p = .01$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

<p><i>Tabla 6</i> Regresión jerárquica para la variable criterio conflicto trabajo-familia (N= 265)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	-0.02	0.01	-.16**
Hombre	0.18	0.09	.13*
Antigüedad	0.01	0.01	.05
Contrato permanente	0.03	0.09	.02
Paso 2			
Contenido CP	0.01	0.01	.05
Paso 3			
Cumplimiento CP	-0.12	0.03	-.22**
Paso 4			
Justicia	-0.09	0.04	-.20**
Confianza	0.04	0.04	.08
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .03$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .000$ en el Paso 2 ($p = .45$); $\Delta R^2 = .06$ en el Paso 3 ($p = .01$); $\Delta R^2 = .02$ en el Paso 4 ($p = .05$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

<p><i>Tabla 4</i> Regresión jerárquica para la variable criterio bienestar psicológico (N= 285)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	0.00	0.00	.04
Hombre	0.00	0.06	.00
Antigüedad	0.00	0.01	.00
Contrato permanente	-0.07	0.06	-.07
Paso 2			
Contenido CP	0.00	0.01	-.05
Paso 3			
Estado CP	0.09	0.02	.24**
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .005$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .002$ en el Paso 2 ($p = .22$); $\Delta R^2 = .05$ en el Paso 3 ($p = .01$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

<p><i>Tabla 7</i> Regresión jerárquica para la variable criterio bienestar psicológico (N= 263)</p>			
Variable	B	SE B	β
Paso 1			
Edad	0.00	0.00	.03
Hombre	0.00	0.06	.00
Antigüedad	0.00	0.01	.00
Contrato permanente	-0.07	0.07	-.08
Paso 2			
Contenido CP	0.00	0.01	.03
Paso 3			
Cumplimiento CP	0.06	0.02	.16**
Paso 4			
Justicia	0.03	0.03	.09
Confianza	0.04	0.03	.11
<p><i>Nota:</i> $R^2 = .01$ en el Paso 1; $\Delta R^2 = .01$ en el Paso 2 ($p = .08$); $\Delta R^2 = .05$ en el Paso 3 ($p = .01$); $\Delta R^2 = .03$ en el Paso 4 ($p = .01$). * $p < .05$; ** $p < .01$</p>			

Discusión

El presente trabajo perseguía un doble objetivo. Por una parte, trataba de determinar en qué medida el estado del contrato psicológico era un constructo de utilidad para entender tres indicadores de la salud psicológica de los empleados (la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico), más allá de la relevancia de su contenido. Por otra parte, se trataba de estudiar también si la confianza y la justicia, dos de los elementos que componen el estado del contrato psicológico, añadían poder explicativo al tercer componente del estado del contrato, el cumplimiento, variable con mucha mayor tradición en la investigación. Los resultados obtenidos proporcionan un claro apoyo a las hipótesis planteadas.

En línea con la primera hipótesis, se ha encontrado que el estado del contrato psicológico contribuye a explicar varianza adicional a la explicada por el contenido del contrato psicológico en las tres variables estudiadas. Concretamente, cuanto mejor es el estado del contrato psicológico, mayor es la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico, y menor el conflicto trabajo-familia. Este resultado supone un apoyo importante al modelo de contrato psicológico propuesto por Guest y colaboradores (Guest, 1998; Guest y Conway, 2002), en el que se resalta el papel del estado del contrato psicológico para explicar las actitudes y el comportamiento de los empleados. Para Guest (1998), una de las limitaciones de la investigación anterior sobre contrato psicológico es su carácter descriptivo, más preocupada por explicar diferencias en el contenido del contrato psicológico, que en averiguar cómo esas diferencias se traducen en diferentes consecuencias para el individuo y la organización. En línea con lo defendido por este autor, la introducción del estado del contrato psicológico permite pasar de una investigación predominantemente descriptiva a una investigación con capacidad para predecir y explicar fenómenos de gran relevancia para las organizaciones, como los estudiados en el presente trabajo. Los resultados obtenidos son, pues, esperanzadores.

Efectivamente, la investigación sobre el contrato psicológico ha pecado a veces de un excesivo carácter descriptivo. Sin embargo, una excepción a esa norma es la investigación sobre el cumplimiento y la violación del contrato psicológico. Estos fenómenos se han mostrado relevantes para predecir actitudes, comportamientos e incluso resultados de salud de los empleados (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Gakovic y Tetrick, 2003; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003; Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 1995; Robinson y Rousseau, 1994; Rousseau, 1995; Turnley y Feldman, 1999, 2000).

Por ello, para poder concluir que la aportación planteada a nivel teórico por Guest y colaboradores era relevante se debía probar al mismo tiempo que el papel del estado del contrato psicológico para explicar consecuencias individuales y organizacionales iba más allá del que había demostrado uno de sus componentes. Así pues, era necesario determinar si la justicia y la confianza, los dos componentes más novedosos del estado del contrato psicológico incorporados en el modelo de Guest y cuyo papel es mucho menos conocido, contribuía a explicar varianza adicional a la explicada por el cumplimiento.

Esto ha sido puesto a prueba en el contraste de la segunda hipótesis del presente estudio y los resultados han proporcionado apoyo a la misma. Tal y como se esperaba, la confianza y la justicia percibidas por el empleado, consideradas conjuntamente, son capaces de predecir varianza significativa más allá de la capacidad

del cumplimiento del contrato psicológico en las tres variables de salud psicológica contempladas.

Estos resultados tomados en su conjunto suponen un respaldo al modelo de contrato psicológico defendido por Guest y colaboradores (Guest, 1998; Guest y Conway, 2002). Concretamente, los resultados ponen de manifiesto con claridad la necesidad de considerar no sólo el contenido del contrato psicológico, sino también el estado del mismo si queremos llegar a comprender variaciones en actitudes, comportamientos e incluso en la salud psicológica de los empleados. La consideración del estado del contrato psicológico debería permitirnos superar una de las limitaciones de la investigación tradicional en la temática, a saber, el excesivo énfasis en describir en lugar de tratar de buscar las explicaciones y los mecanismos que hacen que el contrato psicológico influya en las actitudes y los comportamientos, y los estados y vivencias de salud de los empleados.

En esta problemática sólo la investigación sobre el cumplimiento y la violación del contrato psicológico se había mostrado útil. Los resultados de nuestro trabajo también apuntan a la utilidad del estado del contrato psicológico, un concepto más amplio que el de cumplimiento, que incluye éste, pero que tiene en cuenta además las percepciones de justicia y de confianza del empleado. En nuestro trabajo, la justicia y la confianza se han mostrado claves para predecir ciertas variables relacionadas con la salud psicológica de los empleados, por lo que la utilidad del estado del contrato psicológico, entendido como compuesto por los tres elementos, ha recibido también apoyo.

Futuras investigaciones deberán, en primer lugar, prestar mayor atención al estado del contrato psicológico, y seguir explorando su utilidad para predecir resultados individuales y organizacionales. En nuestro trabajo se ha mostrado su relevancia para comprender resultados de salud psicológica. Sin embargo, en un futuro debería seguirse estudiando también su relación con actitudes y comportamiento de los empleados, por ejemplo, explorando en qué medida el estado del contrato psicológico es capaz de predecir actitudes como la satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional, la propensión al abandono, o comportamientos, como el rendimiento, las conductas de ciudadanía organizacional, el absentismo o el abandono de la organización.

En segundo lugar, nuestro trabajo ha puesto de manifiesto la validez predictiva del estado del contrato psicológico, e incluso la consistencia interna de la escala que se ha utilizado para su medida. Pero, permanece sin explorar la validez del constructo, y por tanto, en qué medida estamos ante un único constructo con tres dimensiones, tal y como es planteado por Guest, o ante tres constructos distintos.

Otra de las aportaciones del modelo de Guest sobre contrato psicológico (Guest, 2001) que permanece inexplorada es el papel mediador del estado del contrato psicológico en la relación entre contenido del contrato psicológico y resultados (actitudes, comportamientos, salud...).

Finalmente, futuras investigaciones deberán también explorar distintos conjuntos de antecedentes y de consecuencias para cada uno de los componentes del estado del contrato psicológico estudiados. Los resultados de nuestro trabajo apuntan a que el cumplimiento, la confianza y la justicia pueden contribuir a predecir distintos fenómenos en distinto grado. No sería extraño que también tuvieran antecedentes y consecuencias distintas. No obstante, para poder extraer conclusiones respecto a antecedentes y consecuencias de los diferentes componentes del estado del contrato psico-

lógico es necesario contar en un futuro con estudios que planteen diseños de investigación que permitan establecer relaciones causales entre las variables.

La principal implicación práctica que se desprende de nuestro trabajo es que las organizaciones o sus representantes (directivos, mandos...) deben estar atentas a las promesas que sus empleados perciben, porque implícita o explícitamente se les ha manifestado, al cumplimiento de las mismas, y a las percepciones por parte de los empleados de que la organización está siendo justa con ellos y de que pueden confiar en que cumplirá sus promesas en un futuro, dado que todos estos factores parecen guardar cierta relación con la salud psicológica de los empleados.

No obstante, nuestro trabajo no está exento de limitaciones. En nuestra opinión, la principal es que todas las medidas empleadas se han obtenido mediante cuestionarios de autoinforme, lo que impide eliminar el problema de la varianza del método y de la fuente común. No obstante, este error puede verse disminuido por la utilización de diferentes escalas de respuesta y el uso de ítems invertidos. Ambas precauciones fueron adoptadas en nuestra investigación. En segundo lugar, los datos fueron recogidos en un único momento temporal, por lo que no podemos inferir relaciones causales entre variables, ni estar seguros de la dirección de las relaciones encontradas. Sería deseable replicar estos resultados em-

pleando distintos métodos y fuentes de información con diseños de investigación longitudinales.

A modo de conclusión, nos gustaría resaltar que el estudio del contrato psicológico, aunque ha recibido amplia atención en la última década, tiene abiertas nuevas líneas de trabajo apenas exploradas. Entre ellas, nuestro trabajo ha mostrado que la investigación sobre el estado del contrato psicológico abre nuevas posibilidades especialmente atractivas, convirtiendo un campo de investigación hasta ahora esencialmente descriptivo en uno más explicativo y con mayores implicaciones para la intervención organizacional.

Agradecimientos

El presente trabajo ha sido realizado por miembros del grupo de I+D+I de la Generalidad Valenciana grupos 195/03 y ha sido subvencionado con la ayuda del Swedish National Institute for Working Life a través de the Joint Programme for Working Life Research in Europe (SAL TSA). La contribución de Lina Fortes-Ferreira a este trabajo fue apoyada por una beca del Ministerio portugués de Ciencia y Enseñanza Superior (SFRH/BD/5256/20001).

José M. Peiró es catedrático de la Universitat de València y profesor investigador del IVIE.

Referencias

- Alcover, C.M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Cook, J. y Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-927.
- Fox, A. (1974). *Beyond contract: work, power and trust relations*. London: Faber and Faber.
- Gakovic, A. y Tetrick, L.E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18, 235-246.
- Geurts, S. (2001). *SWING Survey work-home interaction*. Nijmegen: University of Nijmegen.
- Goldberg, D. (1979). *Manual of the General Health Questionnaire*. London: NFER-Nelson.
- Gracia, F.J.; Martínez-Tur, V. y Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló y A. Ovejero (coords.): *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 165-201). Madrid: Pirámide.
- Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guest, D. (2001). *Employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence*. Documento interno proyecto SAL TSA.
- Guest, D. (2004). The psychology of employment relationship: an analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 541-555.
- Guest, D. y Conway, N. (1997). *Employee motivation and the psychological contract*. London: CIPD.
- Guest, D. y Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Herriot, P. y Pemberton, C. (1997). Facilitating new deals. *Human Resource Management Journal*, 7, 45-56.
- Johnson, J.L. y O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Lo, S. y Aryee, S. (2003). Psychological contract breach in a Chinese context: an integrative approach. *Journal of Management Studies*, 40, 1.005-1.020.
- Morrison, E.W. y Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract breach develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Price, J. (1997). Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 301-558.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robinson, S.L. y Morrison, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: the effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Robinson, S.L. y Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Robinson, S.L. y Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contract in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Turnley, W.H. y Feldman, D.C. (1999). The impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty and neglect. *Human Relations*, 52, 895-922.
- Turnley, W.H. y Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.